



Überblick: Mittels des Teamschiffs werden den Gruppenmitgliedern ihre Rollen im Team bewusst. Sie entwickeln Aufmerksamkeit und Empathie für die Situation ihrer Kollegen und erkennen aus dem Gesamtbild neue Anhaltspunkte zur konstruktiven Veränderung der Teamstrukturen.

Ablauf

Zunächst geben Sie eine Erklärung zum Ziel der Methode „Teamschiff“: „In der folgenden Übung möchte ich Sie unterstützen, Ihre Rollen im Team deutlich wahrzunehmen und bewusstzumachen, wie es Ihnen mit dieser Rolle geht, bzw. was Sie dringend bräuchten. Außerdem bekommen Sie ein Bild vom Gesamtteam, woraus sich möglicherweise neue Ansätze ergeben.“

Nun bitten Sie die Gruppe, sich von den Stühlen zu erheben und fahren fort: „Stellen Sie sich vor, Ihr Team wäre ein Schiff, mit allem Drum und Dran: Es gibt einen Motor, einen Kapitän, vielleicht einen blinden Passagier, einen Ausguck, eventuell jemanden, der sich über die Reling übergibt, einen Anker, einen Steuermann, einen flinken Matrosen und so weiter.“

Bitte nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um nachzuspüren, in welcher Rolle Sie sich zur Zeit im Team empfinden. Dabei ist egal, ob es einen Zu-

sammenhang mit Ihrer offiziellen Funktion gibt.

Beispiel: Wenn Sie sich als Kapitän empfinden, dann stellen Sie ihn dar, auch wenn Sie nicht die Abteilungsleiterin sind. Manchmal gibt es vier Kapitäne auf dem Schiff oder gar keinen, dafür fünf Köche!“ (Sie lassen nun einige Momente Zeit, bis die Einzelnen fragend schauen, wie es weitergeht.)

„Ich gebe vor (Sie zeigen zu einer Wand des Raums): In diese Richtung fährt das Schiff – möglicherweise sind das Ihre Teamziele (Sie zeigen zur gegenüberliegenden Wand ...). Von dieser Seite her kommt das Schiff gefahren – Ihre Vergangenheit als Team. Nun nehmen Sie bitte Ihre Position ein, mit einer deutlichen Geste zu Ihrer Tätigkeit. Es kann losgehen!“

Sie warten ab, bis alle eine Position gefunden haben und erklären dann: „Ich werde jetzt jede Person drei Dinge fragen: nämlich 1.) welche Rolle sie mit ihrer Position und Geste ausdrückt, 2.) wie es ihr mit dieser Rolle im Team geht, und 3.) was sie aus der Rolle heraus bräuchte. Bitte lassen Sie die





Aussagen so stehen, ohne sie zu kommentieren. Wir werden danach im Plenum das Ergebnis gemeinsam reflektieren.“ Sie gehen von Person zu Person und stellen jedem Teammitglied konsequent nur die drei o.g. Fragen. Sie reformulieren jede Antwort, z.B.: „Sie stellen einen Galeerenruderer dar? Und – wenn ich Sie richtig verstehe – fühlen Sie sich zur Zeit oft erschöpft? ... und allein? D.h., Sie hätten gerne Unterstützung bzw. Entlastung?“ Formulieren Sie bitte kurze und präzise Sätze, damit alle konzentriert dabeibleiben können.

Wenn alle befragt sind, bitten Sie die Gruppe, sich noch einmal das Gesamtbild anzuschauen. Die nachfolgende Reflektion im Stuhlkreis ist oft bewegt und fruchtbar. Es hat sich ein neues Bild gezeigt, das nachdenklich stimmt und Korrekturen in den Teamstrukturen erfordert. Vor allem aber entwickeln Teammitglieder eine Einfühlung für einzelne Kollegen, deren Situation und Befindlichkeit sie vorher anders eingeschätzt hatten. Bevor Sie auf dem Flipchart neue Themen für die Lösungssuche sammeln, läuten Sie eine Pause ein.

Voraussetzungen

Das „Teamboot“ ist sinnvoll, wenn die Gruppe die Frage der Rollen und Aufgaben als ein Konfliktthema definiert hat. Das „Teamboot“ sollte nur dann in dieser Form durchgeführt werden, wenn die Gruppe aus höchstens 12 Personen besteht.

Chance

Mittels der Darstellung durch Körper und Geste durchbricht diese Methode festgefahrene „Wahr“-nehmungen im Kopf. Die subjektive Wahrheit jedes einzelnen Gruppenmitglieds kommt ans Licht, so dass neue Eindrücke entstehen. Die Verfremdung durch das Bild „Schiff“ gibt eine überraschende Freiheit, sich mit der eigenen Empfindung zu zeigen. Durch diese Offenheit wiederum, die einen Vertrauensvorschuss mit sich bringt, entsteht eine vertiefte Verbundenheit.

Risiken und Tipps

Das größte Risiko besteht darin, dass Einzelne ihre Position und Geste mit Vorwürfen an das Restteam verbinden, so dass rechtfertigende Kommentare folgen. Statt mit Regeln zu disziplinieren, geben Sie kurz „Erste-Hilfe-Empathie“ und fahren dann unbeirrt fort („Ich höre, dass Sie beide das sehr unterschiedlich sehen und irritiert sind. Ich schlage vor, die Einzelnen weiter unkommentiert anzuhören, und das Gespräch ins anschließende Plenum zu verlagern. Ist das okay für Sie? ... Wenn ich Sie richtig verstanden habe, Frau Baum, geht es Ihnen um ... z.B. »Anerkennung Ihres Geleisteten bei der langen Vertretung von Herrn Stein.«“). Sie nehmen damit die Vorwurfsenergie heraus, indem Sie die jeweiligen Bedürfnisse positiv formulieren.



D 6 GfK anwenden
D 19 Gefühlsinventar
D 20 Bedürfnisinventar
E 7 Klagen in Bedürfnisse umformulieren